

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENERAPAN SANKSI HUKUM TERHADAP PENGUSAHA YANG  
MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM  
KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR  
6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN  
PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR  
2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI  
UNDANG-UNDANG**

**(Studi Kasus PT. Global Furnitama Mandiri)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H.)  
Fakultas Syariah dan Hukum**



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH:**

**DIMAS ALFITRA  
NIM. 12020710143**

**PROGRAM S1  
ILMU HUKUM**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
2024 M/1446 H**



**PERSETUJUAN PEMBIMBING**


Skripsi dengan judul **“PENERAPAN SANKSI HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG”**, yang ditulis oleh:

Nama : Dimas Alfitra  
 NIM : 12020710143  
 Program Studi : Ilmu Hukum


Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 26 Juli 2024

Pembimbing Skripsi I

  
 Roni Kurniawan, S.H., M.H.

Pembimbing Skripsi II

  
 Basir, S.H., M.H.

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta dan Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul: **PENERAPAN SANKSI HUKUM TERHADAP PENGUSAHA YANG MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG**, yang ditulis oleh:

Nama : Dimas Alfitra

NIM : 12020710143

Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *munaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 3 Oktober 2024

Waktu : 13:00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 26 Oktober 2024  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
Dr. H. Mawardi, S.Ag., M.Si

Sekretaris  
Rudiadi, S.H., M.H

Penguji 1  
Lysa Angrayni, S.H., M.H

Penguji 2  
Dr. M. Alpi Syahrin, S.H., M.H

Mengetahui:  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. Zulkli, M.Ag.**  
NIP. 197410062005011005





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**Dimas Alfitra, (2024): Penerapan Sanksi Hukum terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang**

Upah adalah hak tenaga kerja yang diberikan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Upah memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap tenaga kerja, baik untuk kelangsungan hidup dirinya sendiri maupun keluarganya. Pernyataan ini sesungguhnya menyebutkan bahwa pentingnya upah bagi kehidupan pekerja/buruh yang mana dalam sistem pengupahannya haruslah dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga dapat tercapainya pemenuhan kebutuhan kehidupan yang layak. Permasalahan dalam skripsi ini adalah bagaimana penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha PT. Global Furnitama Mandiri yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan apa faktor penghambat penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Jenis penelitian ini yaitu penelitian hukum sosiologis yang menggunakan metode pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Global Furnitama Mandiri dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha PT. Global Furnitama Mandiri yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, masih belum terlaksana sebagaimana mestinya. Faktor penghambat penerapan sanksi hukum ini meliputi faktor internal yaitu seperti kurangnya sumber daya manusia dan keterbatasan data serta informasi. Sedangkan faktor eksternal yaitu seperti kondisi keuangan perusahaan, lokasi perusahaan, dan kurangnya kesadaran hukum pekerja.

**Kata Kunci: Upah Minimum, Tenaga Kerja, Hak dan Kewajiban.**



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT. Yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunianya kepada penulis dan kepada seluruh hamba-hambanya. Shalawat dan salam untuk teladan ummat sepanjang masa, Nabi Muhammad SAW. Yang berjasa besar dengan segenap pengorbanan beliau yang berhasil mengantarkan ummat manusia ke jalan yang di ridhoi Allah SWT.

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil yang sangat berharga. Oleh karena itu selayaknya penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Taryana dan Ibunda Eras yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, cinta dan dukungan serta memberikan motivasi dan pengorbanannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum, Bapak Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA., selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag., M.Si., selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag., selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bapak Dr. Muhammad Darwis, S.H.I., S.H., M.H. selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum dan Ibu Dr. Febri Handayani, S.H.I., M.H. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Roni Kurniawan, S.H., M.H. dan Bapak Basir, S.H.I., M.H. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan kemudahan selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Rudiadi, S.H., M.H. selaku Dosen Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya selama penulis mengikuti perkuliahan di Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Syafrizal, S.E., S.T., M.H., selaku Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi serta penjelasan terkait penelitian yang penulis lakukan.
9. Kakanda Elly Ernawati, S.E. dan Kiki Andriana, serta Adinda Nenden Cintya Meysa yang senantiasa memberikan nasehat, semangat dan motivasi kepada penulis.
10. Sahabat Saya Wahyu Prinanda, S.H., Rusdi, S.H., Rahmat Prayogo, S.H., Angga Restiamedy, Muhamad Iqbal, Yalfahri Al-Azim, S.H., Zidane Ramadhan Filian, Rifat Ramadhan Bustiama, Muhammad Zidni Fahmi Siregar, S.H., Muhammad Zaki Pratama, S.H., Hanifa Aulia Sari, S.H., Rozza Aini, S.H., Hernita Putri, S.H., Amalia Dewi Cahya, S.H., dan Jihan Ramadita, S.H. yang telah memberikan semangat, motivasi maupun dorongan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2020 Kelas A dan Kelas H Konsentrasi Hukum Bisnis dalam menuntut ilmu di Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
12. Teman-teman KKN Univeristas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Desa Kiab Jaya Tahun 2023.
13. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas motivasi, semangat, waktu dan kebersamaannya.

Pekanbaru, 10 Juli 2024

Penulis,

Dimas Alfitra  
12020710143





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.....	45
B. Faktor Penghambat Penerapan Sanksi Hukum Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kota Pekanbaru Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 .....	42
Tabel IV.1 .....	54



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan individu yang tidak dapat hidup sendiri, sebagaimana yang dinyatakan oleh Aristoteles bahwa “Manusia adalah *Zoon Politicon* yang artinya bahwa manusia itu sebagai makhluk pada dasarnya selalu ingin bergaul dan berkumpul dengan sesama manusia lainnya. Oleh karena sifatnya yang suka bergaul satu sama lain, maka manusia disebut dengan makhluk sosial”.<sup>1</sup> Manusia hidup bermasyarakat disebabkan karena manusia memiliki beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupannya, dan kebutuhan manusia yang paling mendasar dalam kehidupan manusia terdiri dari 3 kebutuhan pokok yang terdiri dari sandang, pangan, dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan pokok tersebut, manusia bekerja dengan manusia lainnya untuk mendapatkan upah sehingga upah yang diterima itu digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok tersebut.

Menurut Lanny Ramli, hubungan kerja dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja yang mempunyai arti: “kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya/majikan sesuai dengan perjanjian kerja yang

---

<sup>1</sup> C.S.T Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2011), h. 42.



disepakati bersama. Jadi, hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dengan majikan/pengusaha”.<sup>2</sup>

Hukum Ketenagakerjaan menyebutkan, orang yang melakukan suatu kegiatan pekerjaan disebut sebagai Tenaga Kerja. Menurut Simanjuntak Manulang yang mendefinisikan mengenai pengertian Tenaga Kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>3</sup>

Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas masyarakat. Di negara Indonesia, tenaga kerja merupakan salah satu penggerak sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah dalam hal perekonomian. Hal ini bisa dilihat dari minimnya kesempatan kerja yang ada serta jumlah pengangguran yang cukup banyak.

Kesejahteraan tenaga kerja salah satunya adalah upah. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi keluarganya, dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2008), h. 2.

<sup>3</sup> Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), h. 3.

<sup>4</sup> Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembar, Pesangon, dan Dana Pensiun Untuk Pengawai dan Perusahaan*, (Jakarta: VisiMedia, 2009), h. 63.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Upah merupakan instrumen untuk mengukur sejauh mana memahami dan mewujudkan karakter sosial. Karena sebagaimana telah dijelaskan upah pada dasarnya bukan merupakan persoalan yang berhubungan dengan uang. Melainkan merupakan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan manusia dengan sesamanya. Tentang penghargaan berarti tentang bagaimana memandang dan menghargai kehadiran orang lain dalam kehidupan.<sup>5</sup>

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan mempekerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Ketika membahas mengenai upah dan tunjangan atau hak tenaga kerja/buruh, perlu sekali memastikan agar pemberian hak tersebut dilakukan tanpa ada kecurangan atau ketidaksesuaian. Apabila hal tersebut diabaikan, tentu akan menimbulkan masalah atau perselisihan konflik baru, dikarenakan hal mengenai hak pekerja/buruh merupakan hal yang sangat sensitif. Pernyataan ini sesungguhnya menyebutkan bahwa pentingnya upah bagi kehidupan pekerja/buruh yang mana dalam sistem

<sup>5</sup> Yazid Afandi, *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), h. 197.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengupahannya haruslah dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga dapat tercapainya pemenuhan kebutuhan kehidupan yang layak.<sup>6</sup>

Ketentuan mengenai pengupahan tertuang dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menyebutkan bahwa:<sup>7</sup>

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. Upah minimum;
  - b. Struktur dan skala upah;
  - c. Upah kerja lembur;
  - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
  - e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
  - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

<sup>6</sup> Radwithama, I. Nyoman Gilang, dan Anak Agung Sagung Laksmi Dewi. "Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 di PT. Braga Konsep Solusi." *Jurnal Preferensi Hukum* 2.3 (2021): 564-569.

<sup>7</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6841 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 88.



Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88C Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menyebutkan bahwa:

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum kabupaten/kota.
- (3) Penetapan Upah Minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah penghitungan Upah Minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah Minimum provinsi.
- (4) Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (5) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6841 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 88 C.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu upah minimum juga diatur dalam Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menyebutkan bahwa:

- (1) Upah minimum terdiri atas:
  - a. Upah minimum provinsi; dan
  - b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Penetapan upah minimum dilakukan bagi:
  - a. Provinsi atau kabupaten/kota yang memiliki upah minimum;
  - b. Kabupaten/kota yang belum memiliki upah minimum; atau
  - c. Provinsi atau kabupaten kota hasil pemekaran.<sup>9</sup>

Penetapan upah minimum dimaksudkan sebagai perlindungan kepada tenaga kerja agar upahnya tidak dibayar terlalu rendah akibat posisi tawar mereka yang lemah dalam pasar kerja. Kebijakan upah minimum juga ditujukan sebagai salah satu instrumen pengentasan kemiskinan serta untuk mendorong kemajuan ekonomi Indonesia melalui pengupahan yang adil dan berdaya saing.<sup>10</sup>

Ketentuan mengenai larangan bagi pengusaha membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum secara tegas diatur dalam Pasal

<sup>9</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 25.

<sup>10</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 90.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyebutkan bahwa: “Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum”.<sup>11</sup>

Perusahaan dan pengusaha di Indonesia masih banyak sekali yang memberi upah kepada tenaga kerjanya lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Problematika tenaga kerja ini tidak akan pernah selesai jika pemerintah daerah tidak mengontrol secara langsung perusahaan atau pengusaha yang menerapkan sistem pengupahan di bawah upah minimum kabupaten/kota (UMK) ini.

Salah satu perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum yaitu PT. Global Furnitama Mandiri yang beralamat di Komplek Pergudangan Avian, Jalan Air Hitam, Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau. Perusahaan ini bergerak dibidang Distributor *Furniture*. Bahwasannya di perusahaan ini masih terdapat pemberian upah kepada tenaga kerjanya di bawah upah minimum kabupaten/kota yang seharusnya. Menurut salah satu pekerja di PT. Global Furnitama Mandiri memang benar bahwa pada perusahaan PT. Global Furnitama Mandiri ini masih memberikan upah kepada pekerjanya di bawah upah minimum, serta alasan mengapa pekerja bersedia menerima upah di bawah upah

<sup>11</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6841 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 88E ayat (2).



minimum itu dikarenakan tidak adanya pilihan lain dan pekerjaan lain. Pada masa sekarang ini sangat sulit sekali mencari pekerjaan dengan upah yang mereka inginkan, sedangkan mereka harus memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari pada itu mereka menerima upah yang telah ditetapkan di sana. Permasalahan ini terjadi pada tahun 2023, yang mana pada tahun 2023 Upah Minimum Kabupaten/Kota Pekanbaru ditetapkan sebesar Rp. 3.319.023 yang telah ditetapkan dan disahkan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts 1783/XII/2022 tertanggal 7 Desember 2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Riau Tahun 2023.<sup>12</sup> Berkaitan dengan itu, pemberian upah kepada tenaga kerja di PT. Global Furnitama Mandiri yang masih sebesar Rp. 2.000.000. - 2.500.000. per-bulan menunjukkan bahwa masih adanya pelanggaran yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyatakan bahwa jika ada pengusaha yang membayar upah kepada tenaga kerja di bawah upah minimum yang telah ditetapkan bisa dikenai sanksi pidana, seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyebutkan bahwa: “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2),

<sup>12</sup> <https://money.kompas.com/read/2023/02/10/111541226/umk-atau-umr-pekanbaru-2023-dan-seluruh-riau> (diakses, 15 Maret 2024, Pukul 17:41 WIB).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).<sup>13</sup>

Dinas Tenaga Kerja juga berfungsi untuk mengawasi dan memberikan sosialisasi kepada perusahaan atau pengusaha agar memberikan upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Penerapan Sanksi Hukum Terhadap Pengusaha yang Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang”**.

#### B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, agar pembahasan pada penelitian ini tidak terlalu luas serta lebih mudah dipahami, maka penulis membatasi permasalahan pada penelitian ini agar lebih terarah dan mendekati masalah yang diinginkan. Adapun batasan masalah yang diteliti yaitu berkaitan dengan tenaga kerja yang diupah oleh pengusaha di bawah upah minimum dan Penerapan Sanksi Hukum

<sup>13</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6841 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 185 ayat (1).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terhadap Pengusaha yang Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kota Pekanbaru.

### C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha PT. Global Furnitama Mandiri yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang?
2. Apa faktor penghambat penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?

### D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha PT. Global Furnitama Mandiri yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui faktor penghambat penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

### E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan pembahasan ini dapat memberikan manfaat dan kegunaan dalam ilmu pengetahuan dan menambah wawasan kepada pembaca, khususnya mengetahui tentang bagaimana penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha PT. Global Furnitama Mandiri yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dan referensi kepada penulis lain dalam mengkaji masalah sejenis.

#### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi pembaca terutama bagi setiap orang yang berminat untuk mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum di setiap perguruan tinggi, dan dapat menjadi bahan masukan bagi masyarakat agar lebih dapat mengetahui tentang bagaimana penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha PT. Global Furnitama Mandiri yang

membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

### 3. Manfaat Akademis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kerangka Teoritis

##### 1. Tinjauan Umum Penegakan Hukum

###### a. Pengertian Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi, penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.<sup>14</sup>

Soerjono Soekanto berpendapat bahwa penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah, pandangan-pandangan yang mantap dan mengejawantahkannya dalam sikap, tindak sebagai serangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan kedamaian pergaulan hidup.<sup>15</sup>

Fungsi dari hukum adalah untuk melindungi kepentingan manusia. Ada tiga unsur yang harus diperhatikan dalam penegakan hukum, yakni:

<sup>14</sup> Dellyana Shant, *Konsep Penegakan Hukum*, (Jakarta: Liberty, 1988), h. 32.

<sup>15</sup> Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, (Jakarta: Kompas, 2008), h. 4.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Kepastian hukum (*rechtssicherheit*)
- 2) Kemanfaatan (*zweckmassigkeit*)
- 3) Keadilan (*gerechttigkeit*)

Hukum memberikan sesuatu yang pasti karena untuk menertibkan umum. Kepastian hukum ini ialah perlindungan *yustiasibel* terhadap tindakan sewenang-wenang. Dan hukum di peruntukan untuk manusia, maka pelaksanaannya juga harus memberikan manfaat bagi masyarakat. Selanjutnya hukum itu bersifat umum, mengikat, dan menyamaratakan, sehingga penegakannya harus dilakukan secara adil. Jika hanya satu unsur yang diperhatikan, maka unsur lain akan dikorbankan. Maka dari itu dari ketiga unsur itu harus diperhatikan agar semuanya seimbang.<sup>16</sup>

Untuk menegakkan hukum perlu adanya usaha preventif dan represif. Secara preventif yaitu mencegah adanya pelanggaran oleh warga masyarakat yang dilakukan oleh badan-badan eksekutif dan kepolisian. Sedangkan secara represif, apabila masih ada pelanggaran setelah preventif, diperankan oleh kepolisian, kejaksaan, lembaga pengadilan dan lembaga kemasyarakatan.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010), h. 208.

<sup>17</sup> Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana: Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h. 111-112.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum

Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto, antara lain:<sup>18</sup>

#### 1) Faktor Hukum

Dalam praktik hukum di lapangan, sering kali muncul konflik antara kepastian hukum dan keadilan. Hal ini terjadi karena konsep keadilan bersifat abstrak, sedangkan kepastian hukum adalah prosedur yang ditentukan secara normatif. Oleh karena itu, suatu kebijakan atau tindakan yang tidak sepenuhnya berdasarkan hukum bisa diterima selama tidak bertentangan dengan hukum. Pada intinya, penyelenggaraan hukum tidak hanya melibatkan penegak hukum, tetapi juga pemeliharaan perdamaian. Ini karena penyelenggaraan hukum sebenarnya adalah proses menyesuaikan antara nilai-nilai norma dan pola perilaku nyata dengan tujuan mencapai kedamaian.

#### 2) Faktor Penegak Hukum

Mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting. Oleh karena itu, salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian penegak hukum itu sendiri.

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 42.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3) Faktor Masyarakat

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk menciptakan kedamaian dalam masyarakat. Setiap individu atau kelompok dalam masyarakat memiliki kesadaran hukum dalam berbagai tingkatan. Masalah yang muncul adalah tingkat kepatuhan terhadap hukum yang terkadang bisa tinggi, sedang, atau rendah. Tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum menjadi salah satu indikator berfungsinya hukum tersebut.

### 4) Faktor Kebudayaan

Menurut Soerjono Soekanto, kebudayaan mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya ketika sedang berhubungan dengan orang lain. Dengan demikian, kebudayaan adalah salah satu garis pokok tentang perikelakuan yang menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang dilarang.

## 2. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

### a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum,

yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.<sup>19</sup>

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.<sup>20</sup> Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja itu.<sup>21</sup> Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak

<sup>19</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 2-3.

<sup>20</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985), h. 1.

<sup>21</sup> *Ibid.* h. 2.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>22</sup>

Ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dengan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa ketenagakerjaan berkaitan dengan pekerja yang melakukan tugas dan kewajibannya untuk bekerja menurut peraturan yang ditetapkan oleh pengusaha atau majikan yang memberi pekerjaan sesuai dengan tempat seseorang bekerja.<sup>23</sup>

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>24</sup>

#### b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hukum ketenagakerjaan, antara lain:

- 1) Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Hukum dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi para tenaga kerja namun juga tetap melindungi para pengusaha.

<sup>22</sup> *Ibid.* h. 3.

<sup>23</sup> Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, (Bandung: Pustaka Setia, 2021), Cet. Ke-1, h. 44.

<sup>24</sup> Sendjun H. Manulang, *loc.cit.*, h.3.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar memiliki hubungan yang baik dalam melakukan aktifitas berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada tiap pihak (*industrial peace*).<sup>25</sup>

#### c. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Seperti diketahui bahwa tujuan hukum Ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang Ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan buruh terhadap kekuasaan majikan. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang Ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksakan majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan, baik dengan tidak sah atau batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan atau denda. Dengan demikian hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat privat (perdata) dan dapat pula bersifat publik (pidana).

<sup>25</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), h. 19.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dikatakan bersifat perdata karena hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang perorangan, dalam hal ini antara tenaga kerja dengan majikan di mana dalam hubungan kerja yang dilakukan membuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUH Perdata.<sup>26</sup>

Di samping bersifat perdata hukum Ketenagakerjaan juga bersifat publik karena:

- 1) Keharusan mendapat izin pemerintah dalam masalah PHK;
- 2) Adanya campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum);
- 3) Adanya sanksi pidana, denda, dan sanksi administratif bagi pelanggaran ketentuan peraturan ketenagakerjaan.<sup>27</sup>

#### d. Sanksi Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dalam ketenagakerjaan sanksi dapat berupa sanksi pidana atau sanksi administratif:

##### 1) Sanksi Pidana

Sanksi pidana ini dapat diberlakukan apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pidana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: Pustaka Prima, 2020), h.

15.

<sup>27</sup> Endeh Suhartini, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: Rajawali Pers, 2020), h. 31.

<sup>28</sup> Ayu Puspasari, *Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial*. *Doctrinal* 1.2 (2016): 321-336.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Sanksi Administratif

Sanksi administratif ini dapat diberlakukan apabila terjadi pelanggaran administratif oleh pengusaha. Sanksi administratif ini dapat berupa:

### a) Teguran tertulis

Merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan.

### b) Pembatasan kegiatan usaha

Yaitu pembatasan kapasitas produksi berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu dan/atau penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.

### c) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi

Yaitu berarti tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu.

### d) Pembekuan kegiatan usaha

Yaitu menghentikan seluruh proses produksi barang dan jasa di perusahaan dalam waktu tertentu.<sup>29</sup>

### e. Pekerja/Buruh

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut

<sup>29</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/a/jenis-jenis-sanksi-administratif-yang-mengancam-pengusaha-lt576540b1031f5/>



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>30</sup>

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja.<sup>31</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik pengertian bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini pekerja adalah orang yang sudah mendapat pekerjaan tetap.

#### f. Hak dan Kewajiban Pekerja

##### 1) Hak Pekerja

Hak-hak pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:<sup>32</sup>

- a) Hak mendapat upah atau gaji;
- b) Hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama;
- c) Hak mendapatkan pelatihan kerja;
- d) Hak penempatan tenaga kerja;
- e) Hak memiliki waktu kerja yang sesuai;
- f) Hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan pekerja;
- g) Hak mendapatkan kesejahteraan;
- h) Hak ikut serta dalam serikat pekerja/buruh;
- i) Hak untuk cuti;
- j) Hak khusus karyawan perempuan.

<sup>30</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*; Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003), h. 13.

<sup>31</sup> *Ibid.* h. 14.

<sup>32</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279 tentang Ketenagakerjaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Kewajiban Pekerja

Selain adanya hak-hak pekerja, ada pula kewajiban-kewajiban pekerja yang wajib dipenuhi, yaitu:

- a) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- b) Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- c) Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- d) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- e) Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- f) Wajib mematuhi peraturan majikan;
- g) Wajib mematuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.<sup>33</sup>

## g. Pengusaha

Dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemberi kerja merupakan perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memberi gaji atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>34</sup>

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

<sup>33</sup> Utami, Rizka Khalida, and Syahrudin Nawi. "Hak dan Kewajiban Pekerja Bagi Karyawan Yang Dirumahkan Akibat Dari Pandemi Covid-19." *Journal of Lex Generalis (JLG)* 2.7 (2021): 1870-1883.

<sup>34</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (4).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>35</sup>

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya (pengurus perusahaan) termasuk dalam pengertian perusahaan, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Pembantu-pembantu dalam perusahaan ini yang disebut pimpinan perusahaan (*manager*), yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan.<sup>36</sup>

#### h. Kewajiban Pengusaha

Pengusaha memiliki kewajiban terhadap para pekerjanya, antara lain yaitu:

- 1) Kewajiban membayar upah;
- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti;
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan;
- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan.<sup>37</sup>

#### i. Perusahaan

Pengertian perusahaan menurut para ahli, antara lain sebagai berikut:

<sup>35</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 5.

<sup>36</sup> HMN Poerwosujipto, *Pengertian Pokok-Pokok Hukum Dagang Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 1994), h. 44.

<sup>37</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020), Cet. Ke-16, h. 69-71.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Menurut Molengraaff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.
- 2) Menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo, perusahaan didefinisikan sebagai satu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinasi sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan.<sup>38</sup>

### 3. Tinjauan Umum Upah

#### a. Pengertian Upah

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi keluarganya, dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.<sup>39</sup>

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan perjanjian hasil kesepakatan pekerja dan pengusaha. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk

<sup>38</sup> Farida Hasyim, *Hukum Dagang*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), Cet. Ke-6, h. 91.

<sup>39</sup> Much Nurachmad, *loc.cit.*, h. 63.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

uang tunai atau bentuk lainnya sesuai kesepakatan, atau dalam bentuk tunai tetapi dengan barang sesuai kebutuhan pekerja.<sup>40</sup>

#### b. Perlindungan Upah

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yaitu setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>41</sup> Untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, terdiri atas:<sup>42</sup>

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;

<sup>40</sup> Endeh Suhartini, dkk, *op.cit.*, h. 45-46.

<sup>41</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6841 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 88 ayat (1).

<sup>42</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6841 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 88 ayat (3).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

#### c. Jenis-Jenis Upah

Adapun jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:<sup>43</sup>

##### 1) Upah Nominal

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh/pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, di mana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya.

##### 2) Upah Nyata (*real wages*)

Upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima seseorang yang berhak.

##### 3) Upah Hidup

Upah yang diterima seseorang buruh/pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya,

<sup>43</sup> G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, dan A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), h. 99-102.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai-nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

4) Upah Minimum (*minimum wages*)

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaringan pengaman. Upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada tenaga kerja, yang dapat digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada tenaga kerja di lingkungan usahanya. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Apa yang khas dalam sistem yang dikembangkan di Indonesia adalah penekanan pada proporsionalitas pengupahan, yakni praktik-praktik pengaitan upah dengan kebutuhan pekerja/buruh.

5) Upah Wajar (*fair wages*)

Upah wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh/pekerja dengan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keluarganya di samping mencukupi kebutuhan pokok juga mencukupi beberapa kebutuhan pangan lainnya, transportasi, dan sebagainya.

#### d. Standar Penetapan Upah

Kebijakan penetapan upah disesuaikan dengan perkembangan di masyarakat dan sesuai pertumbuhan ekonomi sehingga kebijakan tentang pembayaran upah bisa berubah, baik di tingkat wilayah kota dan kabupaten dan provinsi.

Nilai kebutuhan hidup layak digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Nilai kebutuhan hidup layak diperoleh melalui survei harga yang dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Hal ini karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda.

##### 1) Upah Minimum Provinsi (UMP)

UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di suatu provinsi. UMP merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada tenaga kerja di lingkungan usaha atau kerjanya. Disebut UMP karena



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda.

#### 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota

UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota. UMK ditetapkan oleh Gubernur atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota. Selambat-lambatnya tanggal 21 November setiap tahunnya dan setelah penetapan UMP.<sup>44</sup>

#### e. Sistem Pembayaran Upah

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, antara lain sebagai berikut:<sup>45</sup>

##### 1) Sistem Upah Jangka Waktu

Menurut sistem pengupahan ini ditetapkan menurut jangka waktu pekerja/buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk upah sehari-hari diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan, dan sebagainya.

##### 2) Sistem Upah Potongan

Sistem upah potongan ini sering kali digunakan untuk mengganti sistem upah-jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran

<sup>44</sup> Endeh Suhartini, dkk, *op.cit.*, h. 49-50.

<sup>45</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1990), h. 133-134.



tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

### 3) Upah Tidak Tetap

Untuk menampung keburukan ini, ada kalanya sistem upah-potongan (*payment by result*) ini, digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi sistem upah-potongan dengan upah minimum.

### 4) Sistem Upah Permufakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

### 5) Sistem Skala Upah Berubah

Pada sistem skala-upah berubah (*sliding scale*) ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang serta hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan naik atau turun-menurun naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.

#### 6) Sistem Upah Indeks

Upah yang naik turun menurun angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak memengaruhi nilai riil dari rupiah.

#### 7) Sistem Pembagian Keuntungan

Di samping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan menerima keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.

### B. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu sangatlah penting, hal tersebut bertujuan untuk mengetahui letak perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti. Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Metta Regina, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Syariah dan Hukum, (2023) yang berjudul: *“Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Provinsi Sebagai Tindak Pidana (Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Dan Hukum Pidana Islam)”*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat sanksi bagi perusahaan atau pengusaha yang memberikan upah di bawah upah



minimum provinsi kepada tenaga kerjanya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu terancam sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Sedangkan dalam perspektif hukum pidana Islam, perbuatan pengusaha atau perusahaan yang memberikan upah di bawah upah minimum provinsi bagi tenaga kerjanya termasuk ke dalam jarimah takzir dan hukumannya diserahkan kepada pemerintah atau ulil amri. Terdapat pengecualian upah minimum bagi pengusaha Usaha Mikro dan Kecil atau UMK yang mana pengupahannya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja di perusahaan. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menjadikan upah tenaga kerja dibawah upah minimum sebagai objek penelitian, dan menjadikan UU Cipta Kerja sebagai acuan dasar hukum penelitian.

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu jenis penelitian, dan pokok permasalahan. Jenis penelitian terdahulu yaitu penelitian normatif, sedangkan jenis penelitian ini yaitu penelitian hukum sosiologis. Pokok permasalahan penelitian ini yaitu mengenai penerapan sanksi bagi perusahaan yang membayar upah dibawah upah minimum kabupaten/kota.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Penelitian yang dilakukan oleh Supardi, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Fakultas Hukum, (2020) yang berjudul: “*Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Membayar Upah Pekerja/Buruh Di Bawah Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*”.

Berdasarkan hasil analisa dan pengkajian yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti menyatakan bahwa: Upah (atau gaji) adalah hak pekerja/buruh yang dilindungi oleh hukum, sehingga sudah selayaknya bahwa setiap pekerja/buruh mendapatkan upah. Sebagai hak, maka sangat wajar jika pekerja/buruh menuntut untuk mendapatkan upah. Pengusaha yang tidak memberi upah pun dikenai sanksi secara hukum. Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan, yang wujudnya dapat bermacam macam seperti upah harian, upah borongan, upah tetap, upah tidak tetap, yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang atau/suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atau usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya; Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota Apabila perusahaan melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota, maka pekerja dapat menempuh upaya pidana yakni melaporkan ke pihak pengawas ketenagakerjaan. Ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum adalah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Sebagaimana ketentuan pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas mengenai penerapan sanksi terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja dibawah upah minimum. Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu jenis penelitian, pokok pembahasan dan dasar hukum yang digunakan. Jenis penelitian terdahulu yaitu penelitian normatif, sedangkan jenis penelitian ini yaitu penelitian hukum sosiologis. Penelitian ini juga membahas mengenai faktor penghambat penerapan sanksi hukum terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja dibawah upah minimum kabupaten/kota, dan dasar hukum penelitian ini yaitu UU No. 6 Tahun 2023.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dirham Fathurusi, Universitas Lampung, Fakultas Hukum, (2019) yang berjudul: *“Analisis Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota”*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota, maka pekerja dapat menempuh upaya pidana yakni melaporkan ke pihak pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja apabila setelah dilakukan pemeriksaan ternyata ditemukan adanya tindak pidana,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



maka pegawai pengawas memberikan nota pembinaan apabila dalam proses pembinaan ternyata tidak dilaksanakan maka pegawai pengawas melakukan kordinasi dengan pihak kepolisian untuk dilakukan penyidikan. Faktor penghambatnya adalah adanya kepincangan dari substansi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Provinsi Lampung tidak sebanding dengan jumlah Perusahaan yang diawasi. Minimnya fasilitas dan sarana yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung. Masyarakat khususnya pekerja/buruh belum mengetahui sarana pidana. Kurangnya kesadaran masyarakat atas pentingnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan.

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menjadikan upah minimum kabupaten/kota sebagai objek penelitian. Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada jenis penelitian, dan dasar hukum yang digunakan. Jenis penelitian terdahulu yaitu penelitian yuridis normatif dan yuridis empiris, sedangkan jenis penelitian ini yaitu penelitian hukum sosiologis, dan dasar hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu UU No. 6 Tahun 2023.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Relfy Al-Ghafani, Universitas Sriwijaya, Fakultas Hukum, (2019) yang berjudul: *“Pertanggung jawaban Pidana Perusahaan Yang Membayar Upah Pekerja Dibawah*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Upah Minimum (Studi Putusan Nomor: 401/Pid.B/2012/PN.Bwi dan Putusan Nomor: 1300/Pid.Sus/2011/Pn. Jkt.Ut).*

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa perusahaan/pengusaha wajib membayarkan upah pekerjajanya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Perusahaan/pengusaha bertanggung jawab penuh terhadap pemenuhan upah bagi seluruh pekerjajanya, dan apabila pelanggaran pembayaran upah dibawah upah minimum dilakukan maka perusahaan/pengusaha dapat dimintakan pertanggung jawabannya secara pidana, kecuali perusahaan/pengusaha telah meminta permohonan untuk penangguhan pembayaran upah. Perusahaan/ pengusaha masih dapat diminta pertanggungjawabannya meski telah terjadi kesepakatan yang menyepakati pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum, karena semua perjanjian dinyatakan batal demi hukum apabila apa yang di perjanjikan bertentangan dengan Undang-Undang.

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menjadikan upah minimum sebagai objek penelitian. Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian terdahulu berfokus pada pertanggungjawaban pidana perusahaan dan pertimbangan hakim dalam kasus upah minimum, sedangkan penelitian ini lebih spesifik dalam menganalisis penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha PT. Global Furnitama Mandiri serta faktor-faktor penghambatnya di Kota Pekanbaru, serta jenis penelitian yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





digunakan juga berbeda. Jenis penelitian terdahulu yaitu penelitian hukum normatif, sedangkan jenis penelitian ini yaitu penelitian hukum sosiologis.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Hukum Empiris atau yang juga dikenal sebagai penelitian hukum sosiologis. Metode penelitian ini mengeksplorasi bagaimana hukum atau peraturan berfungsi dalam masyarakat, terutama dalam konteks penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.

Jenis penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang menjadikan bahan lapangan sebagai tumpuan utama dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subjek serta interaksinya dengan lingkungan.<sup>46</sup>

#### B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah tata cara penelitian yang menggunakan data deskriptif. Dalam penelitian ini menghasilkan data yang dikatakan oleh informan secara tertulis, lisan, maupun dengan kebiasaan atau perilaku nyata. Dalam pendekatan ini tidak menggunakan angka ataupun alat pengukur.

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memahami fenomena sosial dan memperbanyak pemahaman secara mendalam terhadap objek

<sup>46</sup> Etta Mamang Saji, *Metode Penelitian Pendekatan Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: CV. Andi Offest, 2010), h. 21.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian. Dalam penelitian yang akan dilakukan, penulis akan terjun langsung untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, sehingga data yang disajikan bersifat natural sebagaimana yang telah terjadi. Pada pendekatan kualitatif ini data-data yang dibutuhkan dan digunakan berupa informasi yang tidak perlu dikuantifikasi.

**C. Lokasi Penelitian**

Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah dan memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru khususnya pada PT. Global Furnitama Mandiri yang beralamat di Komplek Pergudangan Avian, Jalan Air Hitam, Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau. Adapun alasan dipilihnya lokasi tersebut dikarenakan berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, pada perusahaan tersebut terjadi penyimpangan atau pelanggaran berupa perusahaan tersebut masih memberikan upah kepada tenaga kerjanya di bawah upah minimum yang telah ditetapkan. Dan mengenai penerapan sanksi hukum terhadap perusahaan PT. Global Furnitama Mandiri yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

**D. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian adalah orang, tempat atau benda yang diamati dalam penelitian sebagai sasaran. Sedangkan objek penelitian adalah hal



yang menjadi pokok persoalan untuk kemudian akan diamati dan diteliti.<sup>47</sup> Subjek dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja. Sedangkan objek penelitian ini adalah Upah Minimum Kota.

### E. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri-ciri yang sama. Sedangkan sampel merupakan suatu himpunan bagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian.<sup>48</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau 1 orang, Manajer PT. Global Furnitama Mandiri 1 orang, Kepala Gudang PT. Global Furnitama Mandiri 1 orang, dan Tenaga Kerja pada PT. Global Furnitama Mandiri sebanyak 16 orang.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan kenapa penulis menggunakan teknik *Total Sampling* dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100, sehingga semua populasi dijadikan sampel.<sup>49</sup>

<sup>47</sup> Rahmadi, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: Antasari Press, 2011), h. 32.

<sup>48</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 118.

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 78.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel III.1**  
**Populasi dan Sampel**

No.	Jenis Informan	Populasi	Sampel	Persentasi
1.	Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	1	100%
2.	Manajer PT. Global Furnitama Mandiri	1	1	100%
3.	Kepala Gudang PT. Global Furnitama Mandiri	1	1	100%
4.	Tenaga Kerja	16	16	100%
	Jumlah	19	19	100%

Sumber: Olah Data Penelitian Tahun 2024

#### F. Sumber Data

Dalam penelitian ini memiliki 2 jenis sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan tempat lokasi penelitian, dalam hal ini penulis memperoleh data dari pihak-pihak yang terkait dengan judul penelitian ini yaitu penerapan sanksi hukum terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui kajian pustaka yang terdiri dari dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya, yang berhubungan dengan masalah ini.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## G. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan dibandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan.<sup>50</sup> Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Wawancara

Yaitu tanya jawab secara langsung yang penulis lakukan dengan pihak yang ada kaitannya dengan pokok permasalahan penelitian ini. Untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh melalui pengamatan.<sup>51</sup>

### 2. Angket

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan kepada responden untuk dijawab.<sup>52</sup> Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang menyediakan pilihan jawaban bagi responden untuk dipilih.

### 3. Studi Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data melalui kajian buku-buku, jurnal, dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

<sup>50</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (NTB: Mataram University Press, 2020), Cet. Ke-1, h. 125.

<sup>51</sup> Bambang Sunggono, *op.cit.*, h. 18.

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 142.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 4. Dokumentasi

Merupakan suatu hasil gambar yang diambil dari bahan yang berbentuk dokumentasi dan mengumpulkan fakta-fakta tersebut dalam bentuk dokumentasi suatu gambar penelitian.

**H. Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif, yaitu apa yang dinyatakan oleh informan secara tertulis maupun secara lisan dicatat berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Tahap selanjutnya adalah penarikan kesimpulan yang penulis lakukan secara deduktif, yakni penarikan kesimpulan yang diambil dari hal-hal yang bersifat umum ke hal yang bersifat khusus.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), h. 252.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru, penulis mengambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha PT. Global Furnitama Mandiri yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, masih belum terlaksana sebagaimana mestinya.
2. Faktor penghambat penerapan sanksi hukum terhadap pengusaha yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kota Pekanbaru oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu seperti kurangnya sumber daya manusia dan keterbatasan data serta informasi. Sedangkan faktor eksternal yaitu seperti kondisi keuangan perusahaan, lokasi perusahaan, dan kurangnya kesadaran hukum pekerja.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis menyampaikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:



1. Kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi agar meningkatkan pengawasan serta sosialisasi terhadap perusahaan-perusahaan serta memberikan sanksi yang tegas terhadap perusahaan yang membayar upah kepada tenaga kerja di bawah upah minimum yang telah ditetapkan.
2. Kepada pengusaha atau perusahaan agar memberikan hak-hak tenaga kerja yaitu upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga hak-hak dari tenaga kerja itu terpenuhi dan tercapainya prinsip-prinsip keadilan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Afandi, Yazid. *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan: Pustaka Prima, 2020.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Hasyim, Farida. *Hukum Dagang*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Herdiansyah, Haris. *Metode Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020.
- Kartasapoetra, G. R.G. Kartasapoetra, dan A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1998.
- Kansil, C.S.T. dan Christine S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2011.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, 1999.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, NTB: Mataram University Press, 2020.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Nurachmad, Much. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembar, Pesangon, dan Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, Jakarta: VisiMedia, 2009.
- Poerwosujipto, HMN. *Pengertian Pokok-Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1994.
- Prasetyo, Teguh dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana: Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Ramli, Lanny. *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Press, 2008.
- Rahardjo, Satjipto. *Membedah Hukum Progresif*, Jakarta: Kompas, 2008.
- Rahmadi, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta: Antasari Press, 2011.
- Saji, Etta Mamang. *Metode Penelitian Pendekatan Dalam Penelitian*, Yogyakarta: CV. Andi Offest, 2010.
- Shant, Dellyana. *Konsep Penegakan Hukum*, Jakarta: Liberty, 1988.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Soekanto, Soerjono dan Musstofa Abdullah, *Sosiologi Hukum dalam Masyarakat*, Jakarta: Rajawali, 1980.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1985.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Djambatan, 1990.
- Suhartini, Endeh dkk. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, Depok: Rajawali Pers, 2020.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumidjo, *Pengantar Hukum Indonesia*, Armico, 1985.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Bandung: Pustaka Setia, 2021.

**B. Jurnal**

Puspasari, Ayu. "Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial." *Doctrinal* 1.2 (2016): 321-336.

Radwithama, I. Nyoman Gilang, dan Anak Agung Sagung Laksmi Dewi. "Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 di PT. Braga Konsep Solusi." *Jurnal Preferensi Hukum* 2.3 (2021): 564-569.

Utami, Rizka Khalida, and Syahrudin Nawi. "Hak dan Kewajiban Pekerja Bagi Karyawan Yang Dirumahkan Akibat Dari Pandemi Covid-19." *Journal of Lex Generalis (JLG)* 2.7 (2021): 1870-1883.

**C. Peraturan Perundang-Undangan**

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279 tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara 6841 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

**D. Website**

<https://money.kompas.com/read/2023/02/10/111541226/umk-atau-umr-pekanbaru-2023-dan-seluruh-riau> (diakses, 15 Maret 2024, Pukul 17:41 WIB).

<https://www.hukumonline.com/berita/a/jenis-jenis-sanksi-administratif-yang-mengancam-pengusaha-lt576540b1031f5/> (diakses, 6 Oktober 2024, Pukul 22:30 WIB).

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Wawancara dengan Bapak Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Wawancara dengan Manajer PT. Global Furnitama Mandiri**



**Wawancara dengan Kepala Gudang PT. Global Furnitama Mandiri**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PEDOMAN WAWANCARA

**Oleh** : Dimas Alfitra

**Kepada** : Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

1. Bagaimana proses pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk memastikan perusahaan membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?
2. Seberapa sering dilakukan inspeksi atau audit terhadap perusahaan-perusahaan terkait kepatuhan terhadap upah minimum?
3. Apa saja bentuk sanksi hukum yang dikenakan kepada perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum?
4. Bagaimana prosedur penegakan sanksi terhadap perusahaan yang terbukti membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum?
5. Seberapa efektif penerapan sanksi hukum dalam menekan pelanggaran pembayaran upah di bawah upah minimum?
6. Bagaimana proses pengaduan oleh tenaga kerja yang merasa upahnya dibayar di bawah upah minimum?
7. Apa saja tantangan utama yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penerapan sanksi hukum terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum?



## PEDOMAN WAWANCARA

**Oleh** : Dimas Alfitra

**Kepada** : Manajer PT. Global Furnitama Mandiri

1. Berapa jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan ini?
2. Bagaimana proses penentuan upah tenaga kerja di perusahaan ini?
3. Apa alasan utama perusahaan membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum yang telah ditentukan?
4. Apakah perusahaan pernah mendapatkan sosialisasi atau informasi tentang ketentuan upah minimum dari pemerintah atau lembaga terkait?
5. Bagaimana perusahaan mengatasi masalah hukum atau sanksi yang mungkin timbul akibat membayar upah di bawah upah minimum?

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## PEDOMAN WAWANCARA

**Oleh** : Dimas Alfitra

**Kepada** : Kepala Gudang PT. Global Furnitama Mandiri

1. Dapatkah Anda menjelaskan peran dan tanggung jawab Anda sebagai kepala gudang di perusahaan ini?
2. Apakah perusahaan Anda memiliki kebijakan yang jelas terkait dengan pembayaran upah minimum?
3. Apakah perusahaan Anda selalu membayar upah tenaga kerja sesuai dengan atau di atas upah minimum yang ditetapkan?
4. Bagaimana tanggapan tenaga kerja mengenai kebijakan upah di perusahaan Anda?
5. Apakah pernah ada keluhan atau laporan dari tenaga kerja terkait dengan pembayaran upah di bawah upah minimum ini?

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ANGKET PENELITIAN

Berikut ini adalah angket tertutup yang berkaitan dengan penelitian tentang: **“Penerapan Sanksi Hukum Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang”**. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Anda, Saya memohon dengan hormat kesediaan Anda untuk dapat mengisi angket berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi sekalian untuk mengisi angket yang ada, saya ucapkan terima kasih banyak.

### IDENTITAS TENAGA KERJA

Nama :

Usia :

**Petunjuk:**

Jawablah setiap pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (x) pada pilihan yang paling sesuai dengan pendapat Anda!

1. Apakah Anda mengetahui berapa besar upah minimum yang berlaku di wilayah Anda?
  - a. Ya
  - b. Tidak
2. Apakah Anda menerima upah sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan di wilayah Anda?
  - a. Ya
  - b. Tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah Anda merasa upah yang diterima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?
  - a. Ya
  - b. Tidak
4. Apakah Anda pernah melaporkan atau berniat melaporkan pelanggaran ini kepada pihak berwenang?
  - a. Pernah
  - b. Tidak pernah
  - c. Alasan lainnya: \_\_\_\_\_



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul: **PENERAPAN SANKSI HUKUM TERHADAP PENGUSAHA YANG MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG**, yang ditulis oleh:

Nama : Dimas Alfitra  
 NIM : 12020710143  
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *munaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 3 Oktober 2024  
 Waktu : 13:00 WIB  
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 28 Oktober 2024**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
 Dr. H. Mawardi, S.Ag., M.Si

Sekretaris  
 Rudiadi, S.H., M.H

Penguji 1  
 Lysa Angrayni, S.H., M.H

Penguji 2  
 Dr. M. Alpi Syahrin, S.H., M.H

Mengetahui:  
 Wakil Dekan I  
 Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA**  
 NIP. 19711006 200212 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id, Email: fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 28 Mei 2024

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5128/2024  
Sifat : Biasa  
Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada Yth.  
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Provinsi Riau

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Dimas Alfitra  
NIM : 12020710143  
Jurusan : Ilmu Hukum S1  
Semester : VIII (Delapan)  
Lokasi : 1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau  
2. PT. Global Furnitama Mandiri

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :  
Penerapan Sanksi Hukum Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja di  
Bawah Upah Minimum Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023  
Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022  
Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai  
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan  
memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.



Dr. Zulkifli, M. Ag  
NIP.197410062005011005

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU  
2. Dilang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
UIN SUSKA RIAU  
Penguatannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
Penguatannya untuk kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jalan Pepaya No. 57-59, Jadirejo, Kec.Sukajadi, Kota Pekanbaru 28121

Email : [disnakertrans@riau.go.id](mailto:disnakertrans@riau.go.id) | website : [Disnakertrans.riau.go.id](http://Disnakertrans.riau.go.id) | Pelayanan : 08117573033

Pekanbaru, 11 Juni 2024

Nomor : 000/disnakertrans/1.1/0100  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Kegiatan Riset/ Penelitian an. DIMAS ALFITRA

Yth. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau

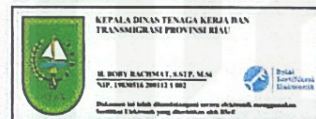
di Tempat

Menindaklanjuti Rekomendasi Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMP/SP/NON IZIN-RISET/66244 Tanggal 03 Juni 2024 tentang Pelaksanaan Riset / Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa Saudara yaitu:

Nama : DIMAS ALFITRA  
 NIM / KTP : 12020710143  
 Program Studi : ILMU HUKUM  
 Judul : PENERAPAN SANKSI HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG –UNDANG

Telah selesai melakukan Penelitian / Riset di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Demikian untuk di maklumi dan menjadi perhatian atas kerjasamanya di ucapkan terimakasih.



**Catatan**

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya di [e-office.riau.go.id](http://e-office.riau.go.id) dengan scan QR-Code

Hak Cipta Diin...  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/66244  
TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.4/F.I/PP.00.9/5128/2024 Tanggal 28 Mei 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

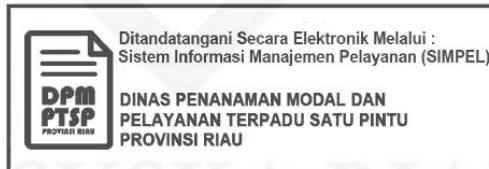
1. Nama : **DIMAS ALFITRA**
2. NIM / KTP : 12020710143
3. Program Studi : ILMU HUKUM
4. Jenjang : S1
5. Alamat : PEKANBARU
6. Judul Penelitian : **PENERAPAN SANKSI HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG**
7. Lokasi Penelitian :
  1. DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU
  2. PT. GLOBAL FURNITAMA MANDIRI

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 3 Juni 2024



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

## BIOGRAFI PENULIS



**Dimas Alfitra**, Lahir di Desa Hangtuh, Kecamatan Perhentian Raja, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau pada tanggal 5 Maret 2002. Anak ketiga dari 4 (empat) bersaudara, lahir dari pasangan Bapak Taryana dan Ibu Eras. Pendidikan yang ditempuh penulis dimulai pada tahun 2008 di SDN 005 Hangtuh dan lulus pada tahun 2014.

Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di MTs An-Nur Hangtuh pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Olahraga Masmur Pekanbaru pada tahun 2017 hingga semester 1, lalu pindah ke SMAN 1 Perhentian Raja dan lulus pada tahun 2020. Setelah itu, pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Ilmu Hukum.

Pada masa perkuliahan penulis telah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota. Setelah itu, penulis juga melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata di Desa Kiab Jaya Kecamatan Bandar Sei Kijang, Kabupaten Pelalawan pada tahun 2023. Dan pada tanggal 3 Oktober 2024 penulis melaksanakan Sidang Munaqasyah serta dinyatakan berhak menyandang gelar Sarjana Hukum (S.H.).

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.